

**DIAGNOSTIC DES
BESOINS EN
MAIN-D'ŒUVRE**

SECTEUR
DE LA FINANCE ET
DES ASSURANCES



CONSTATS ET FAITS SAILLANTS

DÉFINITION DU SECTEUR

→ Le secteur finance et assurances (SCIAN 52) comprend « les établissements dont l'activité principale consiste à effectuer des opérations financières (c'est-à-dire des opérations portant sur la création, la liquidation ou la cession d'actifs financiers) ou à en faciliter l'exécution ». Ce secteur comprend principalement : les activités bancaires, les coopératives de crédit, les autres institutions de crédit, le courtage des valeurs mobilières, les bourses, la gestion des portefeuilles, de fonds mutuels et de caisses de retraite, les services de fiducie, les sociétés d'assurance et de réassurance, les courtiers d'assurance, les caisses de retraite, les fonds mutuels.

→ Au Québec, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) définit le secteur à partir des codes SCIAN 52 et 53. Le secteur obtient alors la définition élargie de finance, assurances, immobilier et location. À différence de Statistique Canada et de la grappe Finance Montréal, l'ISQ inclut les sous-secteurs suivants : services immobiliers (SCIAN 531), services de location et de location à bail (SCIAN 532) et bailleurs de biens incorporels non financiers (sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur) (SCIAN 533).

PORTRAIT DU SECTEUR

→ Le produit intérieur brut (PIB) engendré par le secteur de la finance, des assurances, des services immobiliers et de location (SCIAN 52,53) au Québec s'élevait à 5,34 milliards de dollars, soit 17,8 % de l'ensemble des industries québécoises et 18 % du PIB canadien de la finance et des assurances en 2009. Le PIB du secteur a connu une croissance de 43 % au cours des dix dernières années au Québec.

→ Le PIB du secteur de la finance, des assurances, des services immobiliers et de location (SCIAN 52 et 53) de la RMR de Montréal contribue à hauteur de 3,17 milliards de dollars sur un total de plus de 16 milliards de dollars, soit près de 20 % du PIB total de la RMR de Montréal et de 10,6 % de l'ensemble des industries québécoises.

→ En 2012, le secteur de la finance et des assurances (SCIAN 52) comptait 163 400 emplois au Québec, dont près de 60 % se trouvaient dans la RMR de Montréal, soit 92 500 emplois.

L'EMPLOI DANS CE SECTEUR A ENREGISTRÉ UNE CROISSANCE DE PRÈS DE 10,7 % ENTRE 2002 ET 2012 DANS LA RMR DE MONTRÉAL, SOIT ENVIRON 15 000 NOUVEAUX EMPLOIS.

→ En 2012, 4,7 % des travailleurs dans l'ensemble des industries de la RMR de Montréal occupaient un poste dans le secteur de la finance et des assurances (SCIAN 52).

→ En 2010, il y avait 3 800 établissements dans le secteur de la finance et des assurances (SCIAN 52) au Québec. La moitié de ces établissements étaient concentrés dans la grande région métropolitaine.

→ Entre 2000 et 2010, la croissance annuelle moyenne du PIB du secteur de la finance, des assurances, des services immobiliers et de location a atteint 5,1 %, soit un rythme plus rapide que celui observé pour l'ensemble de l'économie québécoise (3,7 %). Toutefois, cette croissance a aussi été le témoin de fluctuations, comme la crise économique de 2008, le mouvement de décroissance des institutions financières, la concurrence accrue dans le secteur et l'imposition de nouvelles exigences réglementaires.

→ L'emploi dans ce secteur a enregistré une croissance de près de 10,7 % entre 2002 et 2012 dans la RMR de Montréal, ce qui constitue environ 15 000 nouveaux emplois.

→ Le secteur a été affecté par la récession de 2008 et le ralentissement économique de 2011, entraînant une baisse de l'emploi en 2009 puis en 2011. Par la suite, une progression de l'emploi est notée. En 2012, les indicateurs d'emploi sont redevenus positifs pour la RMR de Montréal, avec une création de 3 200 emplois pour un total de 92 600 emplois.

CONSTATS GÉNÉRAUX POUR LES PROFESSIONS CIBLÉES

→ Onze professions ont été ciblées pour lesquelles les employeurs ont déclaré rencontrer des difficultés de recrutement et des besoins en formation, dans l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre 2012 auprès des établissements de la région métropolitaine de Montréal (ci-après dénommée l'enquête). De ces onze professions, seulement onze ont été analysées dans le cadre de cette étude, puisque trois d'entre elles ne constituent pas des postes d'entrée.

PARMI CES PROFESSIONS, CINQ EXIGENT

UNE FORMATION UNIVERSITAIRE :

Vérificateurs et comptables (1111)¹

Analystes financiers et analystes en placements (1112)

Agents en valeurs, en placements et négociateurs en valeurs (1113)

Autres agents financiers (1114)

Mathématiciens, statisticiens et actuaires (2161)

CINQ AUTRES PROFESSIONS

EXIGENT UNE FORMATION TECHNIQUE :

Experts en sinistres et rédacteurs en sinistres (1233)

Assureurs (1234)

Estimateurs et évaluateurs (1235)

Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers (1434)

Agents et courtiers d'assurance (6231)

UNE AUTRE PROFESSION EXIGE UNE FORMATION

TECHNIQUE OU PROFESSIONNELLE :

Commis à la comptabilité et personnel assimilé (1431)

→ En général, pour l'ensemble des onze professions, les femmes représentent de 30 % à 83 % des travailleurs. Les professions pour lesquelles les femmes sont peu représentées sont les suivantes : (1 235) estimateurs et évaluateurs (30 %), (1 113) agents en valeurs, en placements et négociateurs en valeurs (39 %), (2 161) mathématiciens, statisticiens et actuaires (40 %), (1 112) analystes financiers et analystes en placements (45 %) et (1 114) autres agents financiers (45%).

→ Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec², neuf de ces onze professions auront des perspectives favorables pour les chercheurs

d'emploi et deux des perspectives acceptables pour la période 2012-2016. Les débouchés pour ces professions proviennent très souvent de la croissance de l'emploi et de la demande due aux départs à la retraite ou vers d'autres professions.

→ Du côté des inscriptions pour l'ensemble des programmes reliés à la finance, il existe des fluctuations, surtout pour les programmes universitaires, alors que les inscriptions augmentent légèrement au collégial. Le nombre de diplômés dans des programmes reliés à la finance s'élevait à plus de 1 600 au niveau universitaire (baccalauréat, maîtrise, doctorat), à plus de 4 000 au niveau collégial (AEC, DEC) et à près de 900 au niveau secondaire en 2011.

CONSTATS SPÉCIFIQUES POUR LES ONZE PROFESSIONS ANALYSÉES EN FINANCE ET ASSURANCES

Vérificateurs et comptables (1111) : Les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec seront favorables. La demande est importante puisque le nombre de postes affichés sur Placement en ligne est élevé. La récession de 2008 a affecté cette profession, mais le nombre de vérificateurs et comptables devrait augmenter légèrement au cours des prochaines années. Par ailleurs, l'Enquête 2012 démontre que peu d'employeurs ont mentionné des besoins de formation pour cette profession dans le secteur finance et assurances. Cependant, certaines compétences sont demandées pour des créneaux spécifiques.

Analystes financiers et analystes en placements (1112) : Les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec seront favorables. Au cours des dernières années, le nombre d'analystes financiers et analystes en placements a augmenté fortement. Notons que le taux prévu de retraite dans cette profession est nettement moins élevé que pour l'ensemble des professions. De plus, selon l'Enquête 2012, les employeurs ont procédé à peu d'embauches dans le secteur pour cette profession et ont relevé peu de difficultés de recrutement. Elle présente cependant des besoins modérés de formation. Lors des groupes de discussion, les entreprises participantes ont souligné des besoins pour des postes hautement spécialisés en analyse de risques.

¹ Réfère aux codes de la Classification nationale des professions (CNP) de Statistique Canada de 2006.

² Voir l'annexe 3 du document pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.



Agents en valeurs, en placements et négociateurs en valeurs (1113) : Après avoir fortement augmenté dans les années 1990, le nombre de travailleurs de cette profession a ensuite diminué en raison de nombreux changements, comme la disponibilité de l'information financière pour les consommateurs. Suite à ces ajustements, le nombre d'agents devrait augmenter au cours des prochaines années. Les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec seront favorables.

Autres agents financiers (1114) : Les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec seront favorables. Le nombre d'agents financiers continuera à augmenter fortement au cours des prochaines années. Les employeurs ont mentionné plusieurs difficultés de recrutement pour cette profession. Un taux de roulement élevé caractérise aussi cette profession.

Experts en sinistres et rédacteurs (1233) : Le nombre d'experts et rédacteurs en sinistres a augmenté de façon notable au cours des dernières années. Les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec seront favorables. L'Enquête 2012 a démontré des difficultés de recrutement modérées, mais d'importants besoins de formation. Les candidats à cette profession doivent satisfaire aux exigences de l'Autorité des marchés financiers (AMF) pour travailler dans ce domaine.

Assureurs (1234) : Les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec seront favorables; le nombre d'embauches devrait donc augmenter de manière notable au cours des prochaines années. Cette profession est d'ailleurs moins désavantagée par les changements technologiques et par l'utilisation croissante d'Internet que d'autres professions du secteur. L'Enquête 2012 démontre que les employeurs ont éprouvé très peu de difficultés de recrutement, mais de grands besoins de formation.

Estimateurs et évaluateurs (1235) : Les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec seront favorables. Selon l'Enquête 2012, peu d'embauches ont été faites pour cette profession. Les employeurs ont souligné peu de difficultés de recrutement, mais de grands besoins en formation. L'appartenance à l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec (OEAQ) est obligatoire pour utiliser le titre d'évaluateur agréé.

LA DIFFICULTÉ À RECRUTER
S'EXPLIQUE PAR
LES EXIGENCES DE PLUS
EN PLUS ÉLEVÉES
DE LA PART DE L'INDUSTRIE
AINSI QUE PAR
LA COMPLEXIFICATION
DES TÂCHES ET
DE L'ENVIRONNEMENT
RÉGLEMENTAIRE
DU SECTEUR.

Mathématiciens, statisticiens et actuaires (2161) :

Près du quart des travailleurs de cette profession sont dans le domaine des assurances. Les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec seront favorables, mais peuvent varier considérablement selon la spécialité. Dans l'Enquête 2012, très peu d'employeurs ont mentionné des postes présentant des difficultés de recrutement ou des besoins de formation. La profession est accessible uniquement à des diplômés universitaires. Dans plusieurs cas, un certain nombre d'années d'expérience étaient requises.

Agents et courtiers d'assurance (6231) :

Les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec seront favorables. La demande est élevée puisqu'il y a un nombre important de postes affichés sur Placement en ligne. Cette situation est en partie due à un roulement élevé dans la profession. Certains créneaux spécifiques pourront stimuler légèrement l'emploi, comme l'assurance de personnes. Selon l'Enquête 2012, les employeurs ont signalé d'importantes difficultés de recrutement, mais celles-ci s'expliquent par la demande continue pour du personnel dans cette profession. En contrepartie, ils ont mentionné relativement peu de besoins en formation.

Commis à la comptabilité et personnel assimilé

(1431) : Les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec seront acceptables. Comme cette profession constitue bien souvent un poste d'entrée pour les diplômés, cette situation encourage la mobilité professionnelle et le roulement du personnel. Selon l'Enquête 2012, il y a eu un grand nombre d'embauches pour cette profession ainsi que des besoins en formation, mais ceux-ci étaient peu liés au secteur de la finance et des assurances. Notons que les femmes occupent la majorité des postes au sein de cette profession.

Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers (1434) :

les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec seront acceptables. Selon l'Enquête 2012, les employeurs ont embauché de manière modérée pour cette profession. Ils ont aussi rencontré peu de difficultés de recrutement. Les besoins en formation ont toutefois été plus importants. En outre, un certain nombre d'années d'expérience est requis dans la plupart des cas.

LES DÉFIS DU RECRUTEMENT

- Toutes les entreprises ne sont pas touchées de la même manière par les difficultés de recrutement. Le défi réside souvent lors de l'embauche de personnel qualifié et expérimenté ayant des compétences spécifiques. Les postes dans ces niches très pointues sont difficiles à combler en raison du nombre d'exigences requises : vaste connaissance du secteur, plusieurs années d'expérience sur le terrain, expertise dans un domaine technique, bonne maîtrise de l'informatique, habiletés en vente... Un bagage qui, selon les entreprises, s'acquiert plus souvent sur le terrain que sur les bancs d'école.
- Des employeurs ont exprimé des difficultés à recruter des candidats pour des postes hautement spécialisés, comme les vérificateurs internes, les analystes financiers ou en placements (analyste de risques) et les gestionnaires de portefeuille (gestionnaire de capital, gestionnaire de patrimoine).
- Par conséquent, une guerre de talents se joue entre les entreprises pour dénicher les meilleurs candidats sur le marché de l'emploi. Elles déploient des stratégies pour aller chercher des candidats plus tôt dans leur formation, notamment par le biais de campagnes de recrutement sur les campus, universitaires ou collégiaux, ou par le biais de programmes de rotation emploi-études. Dans certains cas, cela implique d'aller chercher des candidats à l'étranger.
- Cette difficulté à recruter s'explique par les exigences de plus en plus élevées de la part de l'industrie ainsi que par la complexification des tâches et de l'environnement réglementaire du secteur. De plus, les attentes salariales trop élevées des candidats ont été fortement pointées du doigt par une majorité d'entreprises comme l'un des principaux obstacles dans le recrutement. Selon les employeurs, les chercheurs d'emploi ont de fortes exigences, et cela, dès leur sortie des bancs d'école alors qu'ils n'ont pas d'expérience.
- La rétention du personnel a aussi été présentée comme un défi de taille pour les employeurs. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet enjeu : méconnaissance du domaine, compétitivité élevée entre employeurs ou attentes élevées de la nouvelle génération. Cela force les entreprises à offrir beaucoup aux candidats, comme un plan de carrière au sein de l'institution, ou encore des avantages concurrentiels, comme une flexibilité d'horaire, une

rémunération stable et compétitive et des modalités de conciliation travail-famille.

- Ces difficultés sont plus présentes pour certaines professions prisées où il existe une rareté de l'offre, comme chez les gestionnaires (gestion du patrimoine, gestion privée), les analystes de risques et autres postes exécutifs.
- Pour les employeurs, l'expérience et le savoir-faire semblent être une préoccupation importante dans l'embauche de candidats, notamment pour des postes axés sur le développement de marchés ou des postes reliés à la vente (gestion de portefeuille, gestion de patrimoine, assurances).
- Des employeurs du secteur des assurances ont mentionné qu'un de leur principal enjeu de recrutement vient de leur image peu attrayante qui caractérise plusieurs professions liées aux assurances. Démystifier le métier et dynamiser le domaine de l'assurance, surtout auprès des jeunes, demeurent une priorité pour les employeurs.
- Des entreprises participantes ont mentionné d'autres professions pour lesquelles elles rencontrent des difficultés de recrutement. Il s'agit des postes en centres d'appel (en vente ou service à la clientèle) (CNP 1453), des gestionnaires de dossiers d'invalidité (CNP 1121) et des professionnels des technologies de l'information appliquées au secteur de la finance.

LES BESOINS EN FORMATION

- En général, les entreprises ont émis des réserves en ce qui concerne l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du secteur. Ils sont unanimes cependant pour dire que plusieurs des compétences manquantes peuvent difficilement être enseignées en salle de classe.
- Deux éléments se sont également démarqués lors des consultations : (1) l'importance que les employeurs accordent à la formation et à la préparation aux postes, ce qui se reflète clairement dans le déploiement de nombreuses et diverses stratégies pour encadrer et accompagner les employés dans la formation et la mise à jour de leurs connaissances ; (2) l'écart entre les exigences demandées par les employeurs et la réalité liée au poste.



- Les employeurs ont souligné l'absence d'expérience pratique des candidats. Les nouveaux diplômés sortent des classes avec des lacunes importantes en termes de compétences relationnelles, notamment des habiletés en vente, en service à la clientèle et en développement de marchés. Les manques reliés aux habiletés en vente sont les plus importants selon les employeurs sondés.
- Afin que les programmes de formation répondent mieux à leurs besoins, les employeurs encouragent la révision des cours offerts afin de fournir des outils désormais indispensables aux diplômés, comme la maîtrise des bases de données et des systèmes informatiques. Le cursus devrait mieux intégrer des situations concrètes liées aux professions. D'autres ont souligné l'importance des stages pour que les étudiants intègrent plus aisément le secteur suite à leurs études.
- Afin de compenser une formation initiale jugée parfois trop théorique, toutes les entreprises sondées ont mentionné offrir des formations internes, sous différentes formes (classe, coaching...) que ce soit en formation à l'entrée ou en formation continue.
- D'autres besoins mentionnés par les employeurs concernent les compétences techniques et les exigences réglementaires. C'est le cas de tous les postes qui impliquent la vente de produits financiers.
- Pour certains postes, les employeurs ont souligné des besoins pour une plus grande spécialisation, comme pour les postes de vérificateurs, de courtiers d'assurance (ou toutes professions de vente de produits financiers) ou des postes exécutifs (directeur de banque, directeur financier).
- Quelques grandes entreprises recrutent à l'étranger pour aller chercher une main-d'œuvre spécialisée qui n'est pas disponible au Québec.
- Selon des entreprises, il existe des obstacles à l'embauche des immigrants. Étant donné que certains employeurs donnent beaucoup d'importance à l'expérience, l'absence d'expérience de travail au Québec ou la difficulté à valider l'expérience acquise à l'étranger devient un facteur déterminant pour l'embauche du candidat.
- Les diplômes obtenus à l'étranger ne constituent pas un frein à l'embauche pour les employeurs. Par contre, dans la plupart des cas, l'équivalence délivrée par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles est requise pour accéder aux professions du secteur, surtout pour les postes requérant une certification ou accréditation professionnelle de l'AMF.
- Les participants aux groupes de discussion ont souligné certaines difficultés d'intégration des immigrants dans leur milieu de travail, notamment des difficultés communicationnelles et relationnelles, mais en général, les expériences mentionnées étaient positives.
- Des entreprises ont souligné des lacunes importantes concernant la préparation des candidats immigrants, par exemple le manque de formation sur le processus de recherche d'emploi et les caractéristiques culturelles liées au marché du travail québécois.

ENJEUX DU SECTEUR POUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Le diagnostic sur les professions en finance et assurances combiné aux groupes de discussion nous permet de dégager cinq enjeux importants pour le secteur.

→ Les pressions du marché

Les difficultés économiques ont accentué la pression financière sur les institutions et les entreprises, ce qui force les entreprises à augmenter l'efficacité et la productivité de leurs activités si elles veulent demeurer compétitives. Cela inclut aussi que les entreprises doivent s'adapter à une réglementation en constante évolution. Le défi se trouve alors dans la recherche de candidats ayant les connaissances, les compétences et les licences nécessaires afin qu'ils soient capables d'intégrer rapidement le secteur et qu'ils participent activement au développement des marchés.

L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS

- Toutes les entreprises participantes prennent l'enjeu de diversité du personnel très au sérieux, même si cet enjeu touche moins directement les plus petites entreprises. Dans certains cas, les entreprises sont soumises à des politiques fédérales strictes en matière de diversité et d'équité en emploi. Le secteur des assurances est toutefois moins touché par les problématiques liées aux travailleurs immigrants, en raison du faible bassin de candidats immigrants qui postulent dans ce domaine.

→ La relève de la main-d'œuvre

Avec les nombreux départs à la retraite des baby-boomers, les entreprises devront affronter une rareté de main-d'œuvre. L'accélération des départs à la retraite présentera un grand défi dans la planification du transfert des connaissances et du développement des compétences internes. C'est un problème qui concerne également la relève au sein des entreprises intermédiaires. Par ailleurs, les départs à la retraite impliquent aussi une demande croissante pour des services et produits en vue de la planification du revenu personnel à la retraite, de la gestion du patrimoine, de l'assurance vie et de la planification successorale.

→ Les besoins pour des postes hautement spécialisés

Les besoins en matière de compétences spécifiques et d'expertises pointues sont en hausse. Les organisations recherchent de plus en plus des profils incluant une connaissance du domaine d'affaires (finance ou assurances), une grande capacité d'intégration et d'analyse, de fortes habiletés en vente et conseil, des habiletés relationnelles, en plus d'une facilité à s'adapter rapidement aux changements. Le cumul de ces compétences, ajouté à l'obtention de licences exigées pour certains postes en vente et conseil de produits financiers, rend le recrutement d'employés au profil très spécialisé beaucoup plus ardu. La formation interne et la promotion de cheminements de carrière à l'interne sont donc les nouveaux défis.

→ Une meilleure connaissance du secteur de la finance et des assurances

Le secteur souffre d'une image qui ne rend pas justice aux professions liées à la finance et aux assurances. Ce constat est surtout présent dans les professions liées au domaine des assurances. Cela a pour conséquence de rendre plus ardu le recrutement du personnel afin d'assurer la relève de la main-d'œuvre. Considérant la faible évolution du nombre de diplômés dans les programmes de formation en finance et assurances et du faible niveau d'attractivité des emplois dans le domaine, il faudra miser sur l'élaboration de stratégies de promotion des carrières dans ce domaine.

→ L'utilisation accrue des technologies Web

L'utilisation accrue des technologies Web sera aussi un des défis de demain. « Les technologies sont devenues non seulement un moyen indispensable pour offrir les services et produits au quotidien à la clientèle, mais aussi un moteur d'innovation pour le secteur financier.³ » Les impacts liés aux technologies Web sont : (1) la restructuration de la relation avec le client (et sa fidélisation) et la révision des stratégies de diffusion de l'information. Le secteur doit alors s'ajuster à la demande des consommateurs, mais aussi offrir des produits et services adaptés aux nouveaux besoins de la clientèle ; (2) la réorganisation des tâches de travail et des domaines d'intervention. Les entreprises doivent engager du personnel capable de gérer ces nouvelles réalités, comme l'analyse des flux d'information et la sécurité des données. Cela demande aussi l'optimisation de la capacité des infrastructures et du matériel existant.

³ TECHNOCompétences/Finance Montréal, *Diagnostic des besoins en ressources humaines des technologies de l'information et des communications appliquées au secteur financier*, 2012, p. 27.



RÉDACTION

Maryse Tétreault

Consultante, Conseil emploi métropole

Marie-France Martin

Économiste métropolitain, Emploi-Québec

COLLABORATION

Virginie André

Secrétaire, Emploi-Québec

Guylaine Baril

Économiste principale, Direction régionale de Montréal,
Emploi-Québec

Jean-Paul Caron

Chargé de projet, Finance Montréal

Corinne Desfossés

Économiste, Direction régionale de Lanaudière, Emploi-Québec

Robert Gareau

Économiste, Direction régionale des Laurentides, Emploi-Québec

Jean-Olivier Guillemette

Économiste, Direction régionale de Laval, Emploi-Québec

Jean-Patrice Quesnel

Économiste, Direction régionale de Montréal au ministère de
l'Éducation, du Loisir et du Sport

Geneviève Morin

Économiste, Direction régionale de la Montérégie, Emploi-Québec

Stéphanie Richard

Analyste du marché du travail, Direction régionale de Montréal,
Emploi-Québec

Annie Tremblay

Directrice de projet, Finance Montréal

PRODUCTION

Cyclone Design Communications

CONCEPTION GRAPHIQUE

Cyclone Design Communications

Avec la participation de Montréal InVivo

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec, 2013

ISBN 978-2-550-68885-3

